MC ondersteuning

	HOOG	MEDIUM	LAAG
IMPACT	Verandering met personele (rechtspositionele) gevolgen en/of aanzienlijke impact op dagelijks werken en studeren aan de UT dan wel naamsbekendheid, reputatie. • Reorganisatie of “kostenbesparing” met personele gevolgen. • Strategie-implementatie • UT breed ingevoerd systeem of organisatie wijzigingen (bijv. ander onderwijsmodel, governance discussie) • Cultuurverandering	Verandering zonder personele (rechtspositionele?) gevolgen, met gematigde impact op studenten, medewerkers, naamsbekendheid. • Andere manier van werken (bijv. flex werken, andere systemen) • Fusie • Verhuizing van eenheden/ huisvestingsplannen UT	Verandering zonder personele (rechtspositionele) gevolgen en zonder ingrijpende verandering voor de omgeving. • Verhuizing van groepen binnen eenheid. • Implementatie ICT systeem dat gemak vergroot. • Kostenreductie zonder grote gevolgen
KENMERKEN	• Ontslagdreiging • Faculteitsraad/dienstraad heeft advies- en instemmingsrecht • URaad/OPUT betrokken • Drastisch andere manier van werken gewenst (cultuuromslag) • Aangepaste dienstverlening intern met gevolg voor werkwijze van medewerkers en andere output voor “klanten" • Werkinhoud aanpassen naar aangescherpte strategie/ doelen • Aangepast profiel van UT zorgt extern voor andere aansluiting (onderwijs/onderzoek/bedrijfsleven) • Motivatie, capaciteit en gelegenheid om te veranderen zijn niet optimaal.	• Faculteitsraad/dienstraad heeft adviesrecht • Mogelijk ontslagen/ personele gevolgen • Beperkte functie wijzigingen • Beperkte herindeling van taken/ verantwoordelijkheden • Beperkte gevolgen voor omgeving/ in dienstverlening • Motivatie, capaciteit en gelegenheid om te veranderen zijn niet optimaal.	• Geen ontslagen/ personele gevolgen • Geen functie wijzigingen • Geen herindeling van taken/ verantwoordelijkheden • Medezeggenschap niet actief • Geen grote gevolgen voor omgeving/ in dienstverlening (evt. wel ander aanspreekpunt/ locatie) • Motivatie om te willen of moeten veranderen is aanwezig • Capaciteit om te kunnen veranderen is aanwezig • Gelegenheid om verandering te realiseren is hoog
ONDERSTEUNING	MC adviseert de leider(s) van de verandering op communicatie aanpak, in lijn met UT IC strategie en ontwikkelt boodschap, middelen en planning. Ondersteunt leiders in hun communicatieve rol en borgt consistentie en interactie. Fungeert waar nodig als procesbegeleider en schaalt indien nodig op naar externe communicatie/pers.	MC adviseert de leider(s) van de verandering op basis van analyse over communicatie aanpak in lijn met UT IC strategie, ontwikkelt boodschap, middelen en planning. Ondersteunt leiders in hun communicatieve rol en borgt consistentie en interactie. Fungeert waar nodig als procesbegeleider.	MC denkt mee over de communicatie aanpak, in lijn met de UT IC strategie, adviseert over de boodschap, in te zetten communicatiemiddelen middelenplanning. In overleg wordt vastgesteld wie de uitvoering op zich neemt.